

PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN SERTIFIKASI GURU TERHADAP KINERJA GURU DI SMP NEGERI 1 KALISAT JEMBER

**Oleh:
Lisa Dwie Baroroh
NIM 1410411373**

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh pelatihan kerja dan sertifikasi guru terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Kalisat Jember. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 39 guru. Sampel penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh, maka ditetapkan sampel penelitian sebanyak 39 guru yang meliputi seluruh guru yang sudah bersertifikasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, data untuk penelitian ini diperoleh melalui angket penelitian yang telah diisi oleh responden yang sudah ditentukan. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Sertifikasi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Sementara itu variabel pelatihan kerja dan sertifikasi guru berpengaruh signifikan bersama-sama terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Kalisat Jember yang sudah bersertifikasi.

Kata kunci: pelatihan kerja, sertifikasi guru dan kinerja guru.

ABSTRACT

This study was conducted to examine the effect of job training and teacher certification on the performance of Junior High School teachers 1 Kalisat Jember. The population in this study amounted to 39 teachers. The sample of this study using saturated sampling method, the research sample is determined by 39 teachers covering all teachers who have been certified. This study uses quantitative approach, the data for this study obtained through a questionnaire of research that has been filled by the respondents who have been determined. Data analysis method used is multiple linier regression analysis method. The results of this study show that job training has a positive and significant effect on teacher performance. Teacher certification has a positive and significant effect on teacher performance. Meanwhile, the variables of job training and teacher certification have a significant effect together on the performance of Junior High School teachers 1 Kalisat Jember who have been certified.

Keywords: *job training, teacher certification and teacher performance.*

2. Pendahuluan

Guru memiliki peran yang sangat besar dalam dunia pendidikan. Guru memiliki peran yang penting dalam kegiatan belajar mengajar karena guru merupakan tenaga kependidikan yang langsung berhubungan dengan peserta didik. Sehingga guru dituntut untuk memiliki kinerja yang baik agar dapat menciptakan peserta didik yang memiliki kualitas yang baik pula. Menurut Undang Undang No. 20 Tahun 2003 dan Undang Undang No. 14 Tahun 2005 peran guru adalah sebagai pendidik, pengajar, pembimbing, pengarah, pelatih, penilai dan pengevaluasi dari peserta didik.

Pendidikan perlu mendapat perhatian yang besar agar kita dapat mengejar ketertinggalan di bidang Ilmu Pengetahuan dan Teknologi untuk memperlancar pembangunan dewasa ini. Untuk mewujudkan hal tersebut diperlukan adanya komponen yang mendukung, yang salah satunya adalah kinerja guruyang professional. Guru adalah orang yang paling penting statusnya di dalam kegiatan belajar-mengajar karena guru memegang tugas yang amat penting, yaitu mengatur dan mengemudikan bahtera kehidupan kelas. Guru sebagai pendidik menurut Sagala (2013) adalah tokoh yang paling banyak bergaul dan berinteraksi dengan para murid dibandingkan dengan para personel lainnya di sekolah.

Pembangunan nasional dibidang pendidikan adalah upaya untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan meningkatkan kualitas SDM Indonesia. Guru memegang peran yang utama dalam pembangunan pendidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal dilingkungan sekolah, guru juga sangat menentukan keberhasilan peserta didik terutama dalam kaitannya

dengan proses belajar mengajar (Mulyasa, 2007: 5). Menurut Mangkunegara (2010) kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah hasil/prestasi yang dicapai guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Kinerja mempunyai spesifikasi/kriteria tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi/criteria kompetensi yang harus dimiliki guru. Di dalam kinerja guru terdapat beberapa kompetensi yaitu Kompetensi Paedagogik, Kompetensi Pribadi, Kompetensi Sosial, Kompetensi Profesional Pedoman PPL. Pada penelitian ini kompetensi yang akan dibahas adalah kompetensi Paedagogik dan Kompetensi Profesional. Yamin dan Maisah (2010) menjabarkan sub-kompetensi dari kompetensi paedagogik adalah pemahaman wawasan atau landasan kependidikan, pemahaman terhadap peserta didik, pengembangan silabus/kurikulum, perancangan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran peserta didik yang mendidik dan dialogis, evaluasi hasil belajar. Sub-kompetensi dari kompetensi profesional adalah konsep struktur dan metode keilmuan/teknologi/seni yang menaungi/koheren dengan materi ajar, materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah, hubungan antar mata pelajaran terkait, penerapan konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari, dan kompetensi secara profesional dalam

konteks global dengan tetap melestarikan nilai dan budaya nasional.

Pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan merupakan fungsi operasional dalam manajemen sumber daya manusia. Salah satu wahana paling efektif yang dapat dan harus digunakan oleh suatu organisasi untuk mengembangkan pegawainya melalui pemberian pelatihan. Pemberian pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai agar nantinya mampu mencapai hasil kerja yang optimal sehingga pegawai bersemangat untuk bekerja. Guru memiliki tugas pokok mengajarkan mata pelajaran kepada siswa. Dengan semakin berkembangnya dunia teknologi maka pola pendidikan yang diberikan kepada siswa juga mengalami perkembangan. Pendidikan sekarang ini mulai berbasis teknologi, sehingga penyampaian materi pelajaran sudah tidak relevan lagi dengan kondisi sekarang. Hal ini dapat menyulitkan penyampaian materi yang seharusnya bagus menjadi kurang sesuai dengan kurikulum yang ada.

Pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi (Hamalik, 2007). Hasil dari penelitian Agusta (2013) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan operator alat berat CV Haragon

Surabaya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Triyani (2009) tentang pengaruh pendidikan dan pelatihan, motivasi kerja terhadap kinerja guru Ekonomi-Akutansi SMA Negeri dan Swasta se Purwokerto menunjukkan bahwa ada pengaruh pendidikan dan pelatihan, motivasi kerja terhadap kinerja guru baik secara simultan maupun parsial.

Menurut Mulyasa (2007), sertifikasi dapat diartikan sebagai suatu proses pemberian pengakuan bahwa seseorang telah memiliki kompetensi untuk melaksanakan pelayanan pendidikan pada suatu pendidikan tertentu, setelah lulus uji kompetensi yang diselenggarakan oleh lembaga sertifikasi. Jadi sertifikasi disini diartikan pemberian sertifikat kepada guru yang telah dinyatakan lulus uji kompetensi yang diselenggarakan oleh lembaga sertifikasi. Melalui sertifikasi ini diharapkan guru menjadi pendidik yang profesional, yaitu pendidikan minimal S-1 (Strata satu)/D-4 (Diploma empat) dan berkompentensi sebagai agen pembelajaran yang dibuktikan dengan kepemilikan sertifikasi pendidik setelah dinyatakan lulus uji kompetensi.

Program sertifikasi merupakan program pemberian sertifikat bagi guru yang telah memenuhi sejumlah persyaratan menuju guru profesional. Guru yang telah memperoleh sertifikat profesi akan mendapatkan sejumlah hak yang antara lain berupa tunjangan profesi yang besarnya setara dengan satu kali gaji pokok guru tersebut. Program sertifikasi ini menjadi suatu keharusan bagi bangsa Indonesia di samping karena tekad yang mendalam dari seluruh komponen bangsa yang ingin memperbaiki mutu pendidikan di Negeri ini.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Sulastri, 2011), ada pengaruh variabel sertifikasi guru terhadap kinerja guru, ada pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru dan ada pengaruh antara sertifikasi guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Juwana Kabupaten Pati. Penelitian Widowati (2012) juga mendapatkan hasil bahwa sertifikasi dan profesionalisme guru secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Kecamatan Wirosari Kabupaten Grobongan.

SMPN 1 Kalisat merupakan salah satu sekolah menengah pertama yang ada di Kecamatan Kalisat, sekolah yang mulai beroperasi tahun 1964 ini menjadi salah satu sekolah favorit karena masyarakat kabupaten Jember bagian utara sudah lama mengharapkan adanya sekolah negeri yang berada di lingkungan masyarakat. SMP Negeri 1 Kalisat terdiri dari 2 (dua), yang pertama lokasi Selatan (Induk) berada di Jl. Diponegoro 52 Kalisat sebagai pusat kegiatan seluruh Administrasi Sekolah, sedangkan yang kedua lokasi Utara berada di Jl. KH. Dewantara bersebelahan dengan SMA Negeri 1 Kalisat. Sejak Tahun 2005 SMP Negeri 1 Kalisat ditetapkan sebagai Sekolah Standar Nasional (SSN) sampai sekarang.

Guru adalah kondisi yang diposisikan sebagai garda terdepan dan posisi sentral di dalam pelaksanaan proses pembelajaran. Berkaitan dengan itu, maka guru akan menjadi bahan pembicaraan banyak orang, dan tentunya tidak lain berkaitan dengan kinerjanya. Sorotan tersebut lebih bermuara kepada kemampuan guru di dalam melaksanakan proses pembelajaran, sehingga bermuara

kepada menurunnya mutu pendidikan. Di SMP Negeri 1 Kalisat terdapat 39 guru yang bersertifikasi dari 46 guru.

Dari data yang diperoleh dapat dilihat bahwa target kinerja sebesar 78.00 namun pada kenyataannya masih ada beberapa guru yang melebihi sedikit dari target yang ditetapkan. Permasalahan ini dapat diakibatkan oleh beberapa faktor yaitu sikap mental berupa motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja, pendidikan keterampilan atau pelatihan, tingkat penghasilan dan kesehatan, jaminan sosial, lingkungan sosial, sarana produksi dan teknologi.

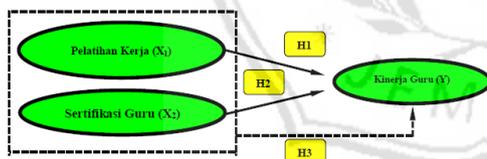
Guru memiliki peran yang strategis dalam bidang pendidikan, bahkan sumber daya yang lain yang memadai sering kali kurang berarti apabila tidak disertai dengan kualitas guru yang memadai. Apabila guru yang berkualitas kurang ditunjang oleh sumber daya pendukung lain yang memadai, juga dapat mengakibatkan kurang optimal kinerjanya. Peningkatan mutu guru lewat program sertifikasi sebagai upaya peningkatan mutu pendidikan. Rasionalnya adalah apabila kompetensi guru bagus diikuti dengan penghasilan bagus, diharapkan kinerjanya juga bagus. Apabila kinerja guru bagus maka KBM-nya juga bagus. KBM yang bagus diharapkan dapat membuahkan pendidikan yang bermutu. Pemikiran itulah yang mendasari bahwa guru perlu disertifikasi (Muslich, 2007).

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka dalam penelitian ini permasalahan yang dihadapi dalam proses penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

- Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Kalisat?
- Apakah sertifikasi guru berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Kalisat?
- Apakah pelatihan kerja dan sertifikasi guru memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Kalisat?

2. Metode Penelitian

Dalam merancang suatu penelitian, dikenal penelitian eksploratoris dan konklusif, dimana penelitian konklusif dapat diklasifikasikan lagi atas penelitian diskriptif dan kausal. Penelitian kausalitas bertujuan mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel bebas dan terikatnya.



Gambar 1: Kerangka Konsep Penelitian
Sumber: Dikembangkan Oleh Peneliti

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMPN 1 Kalisat berjumlah 39 guru. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh anggota populasi yaitu 39 guru atau biasa disebut teknik sensus.

Alat analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui atau mengukur intensitas hubungan antara variabel

terikat (Y) dengan beberapa variabel bebas (X), maka jenis analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda.

b. Uji F

Uji F (F_{test}) metode dalam pengujian hipotesis dimana kegunaannya dari uji F ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara simultan atau bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen.

c. Uji t

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara individu berpengaruh terhadap variabel dependen.

3. Hasil dan Pembahasan

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan estimasi regresi linier berganda dengan program SPSS versi 22,0 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1: Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

No	Variabel	Koefisien Regresi
1	Konstanta	1,072
2	Pelatihan Kerja (X_1)	0,388
3	Sertifikasi Guru (X_2)	0,848

Sumber: Data yang Diolah 2018

Berdasarkan tabel 1 yaitu hasil analisis regresi linier berganda dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 1,072 + 0,388 X_1 + 0,848 X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja Guru

X_1 = Pelatihan Keja
 X_2 = Sertifikasi Guru

Dari persamaan tersebut dapat diartikan bahwa:

1. Konstanta = 1,072 menunjukkan besaran kinerja guru 1,072 satuan pada saat pelatihan keja, dan sertifikasi guru sama dengan nol.
2. $\beta_1 = 0,388$ artinya meningkatnya pelatihan keja per satu satuan akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,388 satuan apabila sertifikasi guru sama dengan nol. Hal ini juga mengindikasikan bahwa pelatihan keja berpengaruh positif terhadap kinerja guru yang berarti semakin baik pelatihan keja akan berdampak pada semakin baik pula kinerja guru dengan asumsi sertifikasi guru konstan.
3. $\beta_2 = 0,848$ artinya meningkatnya sertifikasi guru per satu satuan akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,848 satuan apabila pelatihan keja sama dengan nol. Hal ini juga mengindikasikan bahwa sertifikasi guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru yang berarti semakin baik sertifikasi guru akan berdampak pada semakin ringginya kinerja guru dengan asumsi pelatihan keja konstan.

b. Uji F

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama diuji dengan menggunakan uji F. Pengujian dilakukan dengan melihat statistik F_{hitung} dengan nilai statistik F_{tabel} dan taraf signifikansi (*p-value*), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan di bawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak. Nilai F_{tabel}

didapatkan dari $df_2 = n-k$ (39-2) sama dengan 37. Dimana n adalah jumlah sampel dan k didapatkan dari $df_1 = k - 1$ (3 - 1). Jadi untuk melihat F_{tabel} caranya dengan melihat tabel F baris ke 37 yaitu 2,8588.

Tabel 2: Hasil Uji F

No	Kriteria	Keterangan
1	F_{hitung} (161,273)	F_{tabel} (2,8588)
	Nilai	Taraf
2	signifikansi (0,000)	signifikansi (0,05)

Sumber: Data yang Diolah 2018

Berdasar tabel 2 dapat dilihat bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ (161,273 > 2,8588) maka pelatihan keja dan sertifikasi guru mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada tingkat signifikan 5%, dalam hal ini H_0 ditolak. Sehingga, hipotesis yang menyatakan pelatihan keja dan sertifikasi guru mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru terbukti kebenarannya (H_a diterima).

c. Uji t

Hipotesis dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial. Pengujian dilakukan dengan melihat statistik t_{hitung} dengan nilai statistik t_{tabel} dan taraf signifikansi (*p-value*), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan di bawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak. Nilai t_{tabel} didapatkan dari $df = n-k$ (39-3) sama dengan 36. Dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel penelitian. Jadi untuk melihat t_{tabel} caranya dengan melihat tabel t baris ke 36 yaitu 1,6883.

Tabel 3: Hasil Uji t

No	Variabel	Item Uji		Keterangan
		Signifikansi Hitung	t _{hitung}	
1	Pelatihan Keja	0,030	2,261	Signifikan
2	Sertifikasi Guru	0,000	5,406	Signifikan

Sumber: Data yang Diolah 2018

Dari tabel 3, diketahui perbandingan antara taraf signifikansi dengan signifikansi tabel adalah sebagai berikut:

1. Hasil uji pelatihan keja mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0,030 dan lebih kecil dari 0,05 dan $t_{hitung} (2,261) > t_{tabel} (1,6883)$ yang berarti bahwa hipotesis pelatihan keja mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa pelatihan keja mempengaruhi kinerja guru yang berarti semakin baik pelatihan keja akan berdampak pada semakin tinggi kinerja guru.
2. Hasil uji sertifikasi guru mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 dan $t_{hitung} (5,406) > t_{tabel} (1,6883)$ yang berarti bahwa hipotesis sertifikasi guru mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa sertifikasi guru mempengaruhi kinerja guru yang berarti semakin baik sertifikasi guru akan berdampak pada semakin tinggi kinerja guru.

d. Pembahasan

Secara nyata berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara statistik kedua hipotesis yang diajukan mendukung teori dan hipotesis yang diajukan. Berdasarkan hasil pengujian secara statistik, penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar

0,030 dan lebih kecil dari 0,05 dan $t_{hitung} (2,261) > t_{tabel} (1,6883)$ yang berarti hipotesis diterima. Hasil pengujian ini membuktikan bahwa pelatihan keja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Artinya bahwa pelatihan keja yang meliputi mengikuti pelatihan sesuai dengan kebutuhan kompetensi jabatan, telah memberikan materi sesuai dengan yang diinginkan siswa dan mengikuti metode pelatihan kerja yang digunakan sesuai dengan kebutuhan berpengaruh terhadap kinerja guru. Menurut Sofyandi (2010), pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan. Pelatihan memiliki orientasi jangka pendek, dan memiliki kemampuan untuk mempermudah dalam bekerja bagi pegawainya. Tujuan pelatihan adalah meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan agar nantinya karyawan mampu mencapai hasil kerja yang optimal sehingga karyawan bersemangat untuk bekerja pada perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka ditunjang oleh pelatihan agar tetap memiliki kemampuan dan keterampilan sesuai dengan bidang tugasnya. Pelatihan bagi pegawai adalah salah satu investasi yang teramat penting yang dibuat suatu organisasi dalam memperlancar jalannya roda kegiatan pembangunan. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Agusta (2016) yang menyatakan ada pengaruh pelatihan

keja terhadap kinerja guru dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu pelatihan keja berpengaruh terhadap kinerja guru.

2. Hasil pengujian yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 dan $t_{hitung} (5,406) > t_{tabel} (1,6883)$ yang berarti hipotesis diterima. Hasil pengujian ini membuktikan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan sertifikasi guru terhadap kinerja guru. Artinya bahwa sertifikasi guru yang meliputi mengikuti sertifikasi untuk meningkatkan kesejahteraan keluarga, mengikuti sertifikasi dengan tujuan untuk meningkatkan mutu pendidikan dan mengikuti sertifikasi dengan tujuan untuk menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional, berpengaruh terhadap kinerja guru. Sertifikasi merupakan bentuk penghargaan dari pemerintah atas pencapaian kinerja guru. Program sertifikasi menuntut para guru untuk dapat melaksanakan kewajibannya sebagai tenaga pendidik yang profesional. Jika para guru tidak dapat memenuhi kewajibannya, maka secara otomatis pemerintah akan memberhentikan tunjangan sertifikasinya. Sertifikasi guru sebagai upaya peningkatan mutu guru diharapkan dapat meningkatkan mutu pembelajaran dan mutu pendidikan di Indonesia secara berkelanjutan. Melalui program sertifikasi yang diadakan oleh pemerintah ini, para guru akhirnya lebih termotivasi untuk meningkatkan profesionalismenya dalam bekerja. Syarat utama untuk

mengikuti program sertifikasi adalah guru harus memiliki kualifikasi akademik yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Setelah lulus dari uji kompetensi program sertifikasi, apabila guru lulus dalam persyaratan dan ujian sertifikasi, maka guru akan mempunyai sertifikat sebagai bukti keprofesionalannya sebagai tenaga pengajar. Manfaat yang diharapkan dengan diadakannya program sertifikasi adalah memunculkan keinginan para guru untuk meningkatkan kualitas dirinya sebagai tenaga profesional (Kemdikbud, 2013). Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Widowati (2012) yang menyatakan ada pengaruh sertifikasi guru terhadap kinerja guru dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu sertifikasi guru berpengaruh terhadap kinerja guru.

5. Kesimpulan dan Saran

a. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan Keja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil temuan ini berarti semakin baik pelatihan keja maka akan meningkatkan kinerja guru.
2. Sertifikasi Guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil temuan ini berarti semakin baik sertifikasi guru maka akan meningkatkan kinerja guru.
3. Pelatihan keja dan sertifikasi guru berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja guru. Hasil temuan ini berarti semakin baik pelatihan keja dan sertifikasi guru

maka akan meningkatkan kinerja guru.

b. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka saran yang dapat diberikan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi SMP Negeri 1 Kalisat Jember

a. Hendaknya perusahaan dalam upaya menjaga kinerja guru lebih menitikberatkan pada pelatihan kerja dan sertifikasi guru, sehingga diharapkan akhirnya akan dapat meningkatkan kinerja gurunya.

b. Adapun yang perlu diperhatikan oleh SMP Negeri 1 Kalisat Jember terkait hasil penelitian meliputi:

1) Pelatihan kerja meliputi: memberikan pelatihan sesuai dengan kebutuhan kompetensi jabatan, memberikan materi sesuai dengan yang diinginkan siswa dan memberikan pelatihan kerja yang sesuai dengan kebutuhan.

2) Sertifikasi guru meliputi: mengikuti sertifikasi untuk meningkatkan kesejahteraan keluarga, dan mengikuti sertifikasi dengan tujuan untuk meningkatkan mutu pendidikan.

2. Bagi penelitian sejenis

Bagi peneliti yang tertarik melakukan penelitian sejenis diharapkan untuk mengobservasi dan mengeksplorasi lebih jauh mengenai permasalahan-permasalahan mengenai variabel penelitian yang terdapat pada SMP Negeri 1 Kalisat Jember pada khususnya dan objek lain pada umumnya dengan menambah variabel-variabel lain seperti kepuasan kerja,

gaji dan lainnya. Dengan hasil uji koefisien determinasi mempunyai nilai koefisien yang kecil, maka penelitian selanjutnya hendaknya menambahkan variabel lain seperti kepuasan kerja, dan gaji. Selain itu juga disarankan untuk mencoba metode kualitatif dalam mendapatkan data dan informasi yang lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

Agusta, Leonardo dan Eddy Madiono Sutanto. 2013. Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya. *AGORA Vol. 1, No. 3, (2013)*

Depdiknas. 2003. *Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Penerbit Sinar Grafika

Hamalik, Oemar. 2007. *Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan*. Jakarta: Bumi. Aksara.

Kemdikbud. 2013. *Panduan Penetapan Peserta Program Sertifikasi Tahun 2013*. [Hhttp://bpsdmpk.kemdikbud.go.id/pdf](http://bpsdmpk.kemdikbud.go.id/pdf). Diunduh tanggal 15 Mei 2018.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Prestasi Kerja*. Bandung: Remaja Resdakarya.

Mulyasa. 2007. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT. Remaja. Rosdakarya.

Muslich, Mansur. 2007. *KTSP. Pembelajaran Berbasis Kompetensi dan Kontekstual. Panduan Bagi Guru. Kepala*

- Sekolah dan Pengawas Sekolah.*
Jakarta: Bumi Aksara.
- Sagala. 2013. *Dasar-dasar Pendidikan.* Tasikmalaya. Bandung
- Sofyandi, Herman. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sulastri, Erni. 2011. *Pengaruh Sertifikasi Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Juwana Kabupaten Pati.* Under Graduates Thesis, Universitas Negeri Semarang (UNNES).
- Triyani, Apri. 2009. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Ekonomi-Akuntansi SMA Negeri dan Swasta se Purwokerto.* Skripsi Jurusan Akuntansi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang.
- Widowati, Kurnia. 2012. *Pengaruh Sertifikasi Dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru Di Kecamatan Wirosari Kabupaten Grobongan.* Skripsi Program Studi Pendidikan Akuntansi, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta